

transfer

Informationen zur beruflichen Wiedereingliederung

02|14

Schwerpunktthema:

CSR und Nachhaltigkeit



© aaabbc - Fotolia.com

Zukunft einkaufen - Referentin für nachhaltige Beschaffung.

Claudia Mahneke arbeitet in der Netzwerk- und Koordinationsstelle „Zukunft einkaufen“ der Evangelischen Kirche von Westfalen. Dabei kommen ihr die Erfahrungen aus der EZ-Arbeit in Nepal zugute. »03

Nachhaltige Wertschöpfungsketten - Anbaumanager bei Teekanne.

Für die Teeproduktion gilt: Qualität beginnt auf dem Feld. Agraringenieur Andreas Einig arbeitet daran, weltweit bei Erzeugern und Lieferanten der Rohware CSR-Standards durchzusetzen. »06

Herkulesaufgabe mit vielen Tätigkeitsfeldern. Anne-Kathrin Kirchhof berät Unternehmen bezüglich ihrer CSR-Konzepte. Auch als Vorstandsmitglied von Germanwatch beschäftigt sie sich mit dem Thema. Im *transfer*-Interview spricht sie über ihr CSR-Verständnis und Tätigkeitsfelder in Unternehmen und NGOs. »10



Inhalt dieser Ausgabe

Referentin für nachhaltige Beschaffung:
Zukunft einkaufen ____ 03

i Initiativen/Netzwerke/Jobbörsen
zum Schwerpunktthema ____ 05

Nachhaltige Wertschöpfungsketten:
Anbaumanager bei Teekanne ____ 06

Bio- und Nachhaltigkeitszertifizierung:
Ein wachsender Markt ____ 08

i Messen/Termine zum
Thema „Fairer Handel“ ____ 09

Interview mit Anne-Kathrin Kirchhof:
Herkulesaufgabe mit
vielen Tätigkeitsfeldern ____ 10

Corporate Volunteering:
Eine kleine, aber wachsende Nische im
CSR-Bereich ____ 12

Coach und Referentin: Veränderungs-
prozesse anstoßen und begleiten ____ 14

i Bildungsangebote
zum Schwerpunktthema ____ 15/16

Wir über uns ____ 16

Arbeitsmarkt ____ 17

Bildung ____ 18

Die nächsten Seminare
von AGdD-Förderungswerk ____ 20

Impressum

Herausgeber ist AGdD-Förderungswerk für rückkehrende
Fachkräfte der Entwicklungsdienste, Thomas-Mann-Str. 52,
53111 Bonn, Deutschland.

Telefon: 0228 908 993-0, info@foerderungswerk.de

Redaktion: Dieter Kroppenberger, Maternus Thöne/
www.TK-SCRIPT.de, Heidi Hampe (verantwortl.). Namentlich
gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung
des Herausgebers wieder.

Herstellung: TK-SCRIPT; Druck: Druckservice Zillekens

Zuschriften richten Sie bitte an: Redaktion *transfer*, AGdD-
Förderungswerk. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung von AGdD-Förderungswerk. *transfer* erscheint
dreimal jährlich für Entwicklungshelfer/innen vor und nach
ihrer Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst.

26. Jahrgang – Ausgabe 2 – August 2014

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltigkeit – Begriffe, mit denen sich große Herausforderungen verbinden. Es sind Themen, die gerade (ehemalige) Entwicklungshelfer/innen sehr interessieren. Aber welche beruflichen Möglichkeiten bieten sie für Rückkehrer/innen aus dem Entwicklungsdienst?

2010 gab es zum ersten Mal eine *transfer* mit diesem Themenschwerpunkt. „CSR – ein wichtiges Thema, aber kein Jobmotor“ haben wir damals das Interview mit einem Wirtschaftsvertreter überschrieben. Inzwischen sind vier Jahre vergangen, und wir freuen uns mit dieser *transfer* neue und aktuelle Einblicke und Eindrücke zu vermitteln. Denn das Interesse von Rückkehrer/innen an der Möglichkeit, sich in diesen Themenfeldern zu engagieren, scheint uns unverändert groß. Und in der Wirtschaft haben CSR und nachhaltige Unternehmensführung weiter an Bedeutung gewonnen.

Claudia Mahneke, Diplom-Soziologin, war vor ihrem Einsatz in Nepal in der Personal- und Organisationsentwicklung in deutschen Unternehmen beschäftigt. Nach dem Entwicklungsdienst suchte sie nach einer schlüssigen Verbindung ihrer Erfahrungen und Kompetenzen mit dem Themenbereich Nachhaltigkeit. Heute arbeitet sie als Referentin für ökofaire Beschaffung.

Andreas Einig, ebenfalls ehemaliger Entwicklungshelfer, arbeitet seit zehn Jahren bei einem großen Teeproduzenten in Deutschland und befasst sich mit der Qualität der Rohwaren, die das Unternehmen weltweit einkauft. Dazu gehört die Frage: Wie lässt sich sicherstellen, dass die Lieferanten nach sozialen Standards arbeiten und den Schutz der natürlichen Ressourcen berücksichtigen?

Auch Christian Novak ist Agraringenieur. Nachhaltigkeit spielt für ihn eine große Rolle. Er hat lange in der ökologischen Land- und Forstwirtschaft gearbeitet. Bei seinem Einsatz in Haiti ging es um nachhaltige Anbauverfahren. Zurück in Deutschland

hat er eine Stelle als Evaluator für Bio- und Nachhaltigkeitszertifizierungen gefunden.

Carsten Hildebrand, Soziologe, war bereits während seiner Auslandseinsätze mit CSR-Themen befasst. Sein aktuelles Aufgabenfeld bei der GIZ in Bonn ist die Ausgestaltung des International Corporate Volunteering Programms. Es bietet Fach- und Führungskräften aus Unternehmen die Möglichkeit, ihre Fachkompetenzen in Entwicklungs- und Schwellenländern einzubringen.

Claudia Tatchum-Kaiser, Diplom-Geographin und Pädagogin, hat nach der Rückkehr aus Kamerun Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement studiert und mit einem Master abgeschlossen. Sie hat sich für eine freiberufliche Tätigkeit entschieden und ist als Referentin für nachhaltige Bildung und Coach für Zukunftsfähigkeit tätig.

Das Interview haben wir mit Anne-Kathrin Kirchhof geführt. Sie arbeitet seit vielen Jahren im Bereich Kommunikation/CSR in der Wirtschaft. Daneben ist sie stellvertretende Vorsitzende bei Germanwatch. Nach ihrer Einschätzung gibt es viele Tätigkeitsfelder, in denen Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit eine große Rolle spielen.

Wir danken allen Mitwirkenden an diesem Heft sehr herzlich. Für weitere Fragen können Sie über uns gerne Kontakt mit ihnen aufnehmen.

Eine weitere Gelegenheit, sich zu informieren und auszutauschen, ist unser Seminar „CSR und Nachhaltigkeit: Neue Tätigkeitsfelder für Rückkehrer/innen?“ vom 7. – 9. November 2014 in Königswinter bei Bonn. Bei Interesse können Sie sich gerne an AGdD-Förderungswerk wenden.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und alles Gute

Heidi Hampe
Heidi Hampe

Referentin für nachhaltige Beschaffung Zukunft einkaufen



Claudia Mahneke (Mitte) mit Kolleg/innen bei einer Klimaschutzkampagne der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nach der Rückkehr im August 2013 aus Nepal stellte sich für mich die Frage: Wie lassen sich meine bisherigen Arbeitserfahrungen verbinden und mit den aktuellen Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes in Einklang bringen?

Als Diplom-Soziologin war ich vor der EZ-Zeit unter anderem in der Personal- und Organisationsentwicklung in deutschen Wirtschaftsunternehmen beschäftigt. In Nepal arbeitete ich dann drei Jahre als Organisationsberaterin in einer lokalen Organisation in den Bereichen Ernährungssicherheit und ländliche Entwicklung. Zukünftig wollte ich auch Interessensfelder, die mir wichtig waren, wie Umweltschutz, nachhaltiger Konsum und Handel in meine Arbeit integrieren - alles in allem eine bunte Mischung von Berufserfahrungen und Interessen.

Meine erste Idee war: Eine Weiterbildung oder Ausbildung sollte das fehlende Bindeglied ersetzen und mir so den Weg in den

deutschen Arbeitsmarkt ebnen. Dabei dachte ich weniger an ein berufsbegleitendes Studium, sondern eher an eine intensive Vollzeitausbildung. Ich wollte die Zeit bis zum Antritt einer neuen Stelle optimal einsetzen und nutzen. Trotz intensiver Suche fand ich keine Weiterbildung, die meinen Vorstellungen wirklich entsprach. Eine schlüssige Verbindung meiner bereits vorhandenen Kompetenzen mit dem Themenbereich Nachhaltigkeit – zum Beispiel im Bereich der ökologischen Landwirtschaft – ergab sich nicht. Somit wäre die Entscheidung für eine Weiterbildung nur ein unbefriedigender Kompromiss gewesen. Und deshalb war ich offen für andere Entwicklungen und Angebote.

Projektstelle bei der Kirche

Ich wurde dann auf eine Projektstelle aufmerksam gemacht, die mir die sinnhafte Verbindung meiner Erfahrungen und

Kompetenzen ermöglicht. Seit Februar 2014 arbeite ich als Referentin für ökofaire Beschaffung im Institut für Kirche und Gesellschaft (IKG) der Evangelischen Kirche von Westfalen. Dort baue ich die Netzwerk- und Koordinationsstelle der Initiative „Zukunft einkaufen“ aus. Diese Stelle ist eine der sogenannten „Inlandsvertragsstellen“ von Brot für die Welt – EED, die mit zurückgekehrten Fachkräften besetzt werden. Bundesweit gibt es einige dieser Inlandsstellen. Sie sind eingerichtet worden, um Erfahrungen aus der EZ in die entwicklungspolitische Bildungs- und Informationsarbeit in Deutschland einzubringen, und sind in der Regel auf eineinhalb Jahre befristet.

„Zukunft einkaufen“

Ziel der Initiative „Zukunft einkaufen“ ist es, bundesweit Gemeinden und kirchliche Einrichtungen in ihrem Einkaufsverhalten zu verändern. Sie bietet Methoden und



Systeme an, um eine Beschaffung umzusetzen, die an ökologischen und sozialen Kriterien ausgerichtet ist.

Das beginnt oft mit einem Beratungsprozess in den Gemeinden oder den Kirchenkreisstrukturen. Die Umsetzung startet dann häufig mit einer Beschlussfassung, der Gründung eines Beschaffungsteams und der Entwicklung eines Leitbildes, in dem die Grundsätze für eine nachhaltige Beschaffung festgeschrieben werden.

Danach wird das eigene Beschaffungsportfolio nach Verbesserungsmöglichkeiten im Sinne von Umwelt- und Sozialstandards untersucht. Schließlich sollen jene Produkte und Dienstleistungen anhand von Nachhaltigkeitskriterien beschafft werden, die einen besonders großen Effekt haben beziehungsweise auch leicht einzukaufen sind.

„Zukunft einkaufen“ arbeitet dabei ganz praktisch und praxisnah: Es geht beispielsweise um Ökostrom und Stromeffizienz, Büromaterial aus 100 Prozent Recyclingpapier, Einrichtungen aus nachwachsenden, zertifizierten Rohstoffen, alternative Mobilität, grüne IT, ökofaire Veranstaltungen, den Einsatz regionaler, vegetarischer und ökologischer Lebensmittel und vieles mehr.

„Zukunft einkaufen“ kommunizieren und etablieren

Meine Hauptaufgabe besteht darin, die entstandenen Strukturen und das Umsetzungswissen über ökofaire Beschaffung von „Zukunft einkaufen“ auf verschiedenen kirchlichen Ebenen weiter zu verstetigen und zu vertiefen. So bieten wir beispielsweise produkt- und zielgruppenspezifische Schulungen an, entwickeln methodische und strukturierte Handreichungen für alle kirchlichen Ebenen und kümmern uns um die Vernetzung der Dachmarke „Zukunft einkaufen“. Hierzu gibt es einen großen Beratungsbedarf.

In diesen Aufgabenbereich fallen auch die vielen Informationsveranstaltungen in Gemeinden und in kirchlichen Einrichtungen zum Thema ökofaire Beschaffung. Dabei geht es unter anderem um die Präsentation des Projektes „Zukunft einkaufen“, die Moderation von Veranstaltungen, die Organisation von Schulungen und ökofairen Exkursionen, um die Planung von Aktionen und kleinen Kampagnen für Gemeinden und viele ähnliche Maßnahmen.



Claudia Mahneke
Referentin für ökofaire Beschaffung,
Koordinationsstelle „Zukunft einkaufen“
Institut für Kirche und Gesellschaft der
EKvW,
2010 – 2013: Nepal, Brot für die Welt - EED/DÜ

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen für kirchliche und/oder kommunale Beschaffung. Insgesamt erscheint mir die Fähigkeit, Netzwerke professionell aufzubauen und zu managen, eine zukunftsfähige Kompetenz, zu der es leider wenig Weiterbildungsangebote gibt.

Den Wandel mitgestalten

In vielen der oben genannten Tätigkeiten habe ich mit Themen zu tun, die mir seit meiner Arbeit in Nepal als besonders wichtig für die Ausgestaltung einer gerechten und umwelt- und ressourcenschonenden Zukunft erscheinen: Dazu zählen vor allem Themen wie Ernährungssicherheit, ökologische Standards und Zertifizierungssysteme, nachhaltiges Konsumverhalten, Unternehmensverantwortung, fairer Handel als eine Möglichkeit für eine gerechtere Welt.

Diesen notwendigen gesellschaftlichen Wandel und Transformationsprozess kann ich bei der Initiative „Zukunft einkaufen“ sinnvoll mitgestalten. Und meine Erfahrungen aus der EZ-Arbeit in Nepal im Bereich ländliche Entwicklung und Ernährungssicherung lassen mich mit meinen jetzigen Zielgruppen, den Gemeinden,

Kirchenkreisen und Umweltbeauftragten, praxisnäher und erfahrungsreicher kommunizieren.

EZ-Erfahrungen wertvoll

Ich halte die internationalen und interkulturellen Erfahrungen von Menschen, die in der EZ gearbeitet haben, für ausgesprochen wichtig und wertvoll.

Es bilden sich immer mehr Netzwerke zu Themen wie Klimaschutz, CSR und Nachhaltigkeit auf nationaler und internationaler Ebene. Viele der internationalen Organisationen und Unternehmen haben diese Themen in ihrem Portfolio. Die Branche der siegelvergebenden Organisationen ist derzeit in einem Veränderungsprozess. Kommunen und Kirchen setzen nachhaltige Standards um.

Aus all diesen Aktivitäten und Entwicklungen ergibt sich nach meiner Einschätzung ein spannendes Feld an Aufgaben, bei denen viele der im Auslandseinsatz erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen eine große und wichtige Rolle spielen können.

Info: www.zukunft-einkaufen.de

Claudia Mahneke

Öffentliche Hand: Nachhaltige Beschaffung

Das bundesweite „Netzwerk faires Beschaffungswesen“ wurde 2007 von der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt gegründet und setzt sich dafür ein, soziale Standards bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen einzuhalten.

Die Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung beim Beschaffungsamt des Innenministeriums unterstützt öffentliche Auftraggeber dabei, Kriterien der Nachhaltigkeit bei Beschaffungsvorhaben zu berücksichtigen.

Info:
www.service-eine-welt.de/beschaffungswesen/beschaffungswesen-netzwerk.html
www.nachhaltige-beschaffung.info

Thema „Nachhaltigkeit“

„Nachhaltige Entwicklung heißt, Umweltgesichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen. Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet also: Wir müssen unseren Kindern und Enkelkindern ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge hinterlassen. Das eine ist ohne das andere nicht zu haben.“ So fasst der von der deutschen Bundesregierung berufene „Rat für Nachhaltige Entwicklung“ die Grundideen für nachhaltiges Handeln zusammen. Umfassendes Hintergrundwissen bietet das „Lexikon der Nachhaltigkeit“ unter www.nachhaltigkeit.info. Unter www.fona.de bietet das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Informationsplattform zur Forschung für Nachhaltige Entwicklungen.

Info:
www.nachhaltigkeitsrat.de
www.nachhaltigkeit.info
www.fona.de

Thema „CSR“

„Bei Corporate Social Responsibility (CSR) geht es um Unternehmen sowie andere Organisationen und Institutionen, die gesellschaftliche Verantwortung übernehmen – und zwar über ihre rechtlichen Pflichten hinaus. Die EU definiert CSR als ein System, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.“ (Grünbuch Europäische Rahmenbedingungen für die Soziale Verantwortung der Unternehmen) – soweit eine kurze Zusammenfassung auf der Website www.csr-in-deutschland.de des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Die Website bietet umfassende Informationen zu aktuellen Entwicklungen, Definitionen, Leitsätzen, Instrumenten und Links zu wichtigen Akteuren.

Info:
www.csr-in-deutschland.de

Nachhaltigkeit/CSR: Interessante Jobbörsen



Unter den folgenden Links finden Sie Websites und Portale mit Branchen- und Arbeitsmarkinfos, Stellenangeboten und weiteren aktuellen Informationen zum Berufsfeld CSR/Nachhaltigkeit.

www.csr-jobs.eu
www.csr-news.net
www.greenjobs.de
www.nachhaltigejobs.de
www.talents4good.org

CSR Initiativen und Netzwerke – einige Beispiele

Bundesnetzwerk

Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Das BBE ist ein Zusammenschluss von Akteuren aus Bürgergesellschaft, Staat und Wirtschaft. Ziel ist die nachhaltige Förderung von Bürgergesellschaft und bürgerschaftlichem Engagement in allen Gesellschafts- und Politikbereichen. Die Website bietet viele Informationen und Links zu aktuellen Themen.

www.b-b-e.de

CSR Germany

Das Portal der Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft – BDA, BDI, DIHK und ZDH – vermittelt Einblicke in CSR-Instrumente und -Praxis von Wirtschaftsunternehmen. Die Rubrik „Positionen“ informiert über Stellungnahmen zu zentralen CSR-Themen. Ziel der Website ist, das Engagement von Unternehmen darzustellen und ein Netzwerk der CSR-Akteure zu schaffen. Besonders kleine und mittlere Unternehmen sollen Anregungen erhalten und sich mit ihren Initiativen präsentieren können.

www.csrgermany.de

CorA-Netzwerk

Im Netzwerk Corporate Accountability setzen sich zivilgesellschaftliche Organisationen zum Thema Unternehmensverantwortung für verbindliche Regeln ein, die Unternehmen für die Auswirkungen ihres Handelns auf Mensch und Umwelt zur Rechenschaft ziehen und sie zur Einhaltung der Menschenrechte sowie internationaler Sozial- und Umweltstandards verpflichten.

www.cora-netz.de

Round Table – Codes of Conduct

Ziel dieses Forums ist, die Umsetzung von Sozialstandards durch Information und Dialog sowie gemeinsame Erfahrungen in Form von Pilotprojekten in Schwellen- und Entwicklungsländern zu fördern. Am „Runden Tisch Verhaltenskodizes“ beteiligen sich Unternehmen und Verbände der Privatwirtschaft, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen sowie verschiedene Bundesministerien und internationale Organisationen.

www.coc-runder-tisch.de

CSR Europe

Zu diesem Netzwerk gehören Wirtschaftsunternehmen und nationale CSR-Organisationen. Neben Informationen, die einen Eindruck vermitteln, welche Themen aus Unternehmenssicht aktuell sind, bietet die Website Links zu CSR-Organisationen im europäischen Ausland.

www.csreurope.org

Südwind

Das Südwind-Institut für Ökonomie und Ökumene tritt für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit ein und arbeitet zu einem breiten Spektrum von Nord-Süd-Themen. Auf der Website stehen aktuelle Studien und Berichte zum kostenlosen PDF-Download zur Verfügung.

www.suedwind-institut.de



Nachhaltige Wertschöpfungsketten Anbaumanager bei Teekanne

Foto: ©privat



Qualität beginnt auf dem Feld: Andreas Einig bei der Inspektion von Fenchelfeldern in der Türkei.

Das Thema CSR ist im Zuge der Nachhaltigkeitsdebatte in aller Munde und wird auch immer mehr von den Unternehmen der Wirtschaft aufgenommen. Die Zeiten schöner Reden und Absichtserklärungen sind allerdings vorbei. Und so erwartet der aufgeklärte Verbraucher zu Recht die konkrete Übernahme von Verantwortung durch die Firmen. Es kommt darauf an, Dinge so zu verändern, dass im besten Fall etwas Zählbares dabei herauskommt. Dabei ist es eine Binsenweisheit, dass sich jedes Unternehmen im Spannungsfeld von begrenzten Ressourcen einerseits und sozial sowie ökologisch Wünschenswertem andererseits bewegt. Hier ähneln Unternehmer Verbrauchern, die im Privaten vor genau den gleichen Entscheidungen stehen. Um dieses Ringen soll es hier aber nicht gehen.

Bevor ich im Folgenden über meine konkreten CSR-Erfahrungen berichte, möchte ich kurz meine Tätigkeit beschreiben. Die Firma Teekanne ist ein mittelständisches

Familienunternehmen und heute ein führender Hersteller von Tee in Deutschland. Über mehr als 130 Jahre gewachsen, ist der hohe Bekanntheitsgrad der Marke Teekanne zunächst einmal ein Qualitätsversprechen an den Kunden. Das gilt es jeden Tag aufs Neue zu beweisen, was leichter gesagt ist als getan. Über die eigentliche Produktqualität hinaus kommen in letzter Zeit vermehrt zusätzliche Anforderungen ins Spiel, zum Beispiel die Bedingungen unter denen unsere Tees erzeugt werden. Und damit sind wir schon beim Thema Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung.

Qualität beginnt auf dem Feld

Der Beginn meiner Tätigkeit bei Teekanne vor zehn Jahren war übrigens ein Novum: Zum ersten Mal nahm ein Agraringenieur seine Arbeit in der Firmenzentrale in Düsseldorf auf. Das Unternehmen hatte erkannt, dass Qualität auf dem Feld beginnt und ständig steigende Qualitätsanforderungen

an die Rohwaren am besten vor Ort, nämlich auf den Plantagen und den Anbaubetrieben in den Ursprungsländern durchzusetzen sind. Folgerichtig bestand die Aufgabe vor allem in der Beratung und Entwicklung, aber auch in der Kontrolle der Lieferanten. Dazu mussten zunächst die passenden Werkzeuge entwickelt werden, wie beispielsweise ein System zur Auditierung und Bewertung der Lieferanten, aber auch ein Rahmen, um die immer wichtiger werdenden Anbauprojekte erfolgreich zu managen. Im Vordergrund standen und stehen dabei qualitätssichernde

Aufgaben, damit alle Rohwaren den umfangreichen Anforderungen entsprechen. Die klassische Beschaffung als originäre Aufgabe des Einkaufs entwickelte sich so über die Jahre zu einem integrierten Managementsystem der Wertschöpfungskette. Wissenswert: Die über 100 verschiedenen Rohwaren stammen aus fast allen Klimazonen und Erdteilen. Viele der verwendeten Kräuter und Früchte kommen aus den klassischen Teeländern wie Indien und China und auch aus Entwicklungsländern in Afrika, Asien und Lateinamerika.

Dass die Auswahl seinerzeit auf einen ehemaligen Entwicklungshelfer fiel, der neben fachlicher Eignung über jahrelange Auslandserfahrung, Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz verfügt, war sicher kein Zufall. Inzwischen arbeiten drei Agraringenieure bei Teekanne als Anbau- und Agrarmanager, zwei davon mit EZ-Erfahrung.



Andreas Einig
Diplom-Agraringenieur
1997 – 2003: Philippinen, DED

Arbeitsgruppe CSR

Nun aber zurück zur Wertschöpfungskette, auch Supply Chain genannt: Neben der schmeck- und messbaren Qualität der jeweiligen Rohware ist in den letzten Jahren der Herstellungsprozess immer wichtiger geworden, und das auf allen Stufen – vom Feld bis in die Tasse. Eine Arbeitsgruppe CSR nahm sich folgerichtig den Fragen nach der sozialen Verantwortung im Rohwarenursprung intensiv an. Und an dieser Stelle konnten die Agraringenieure ihren Beitrag leisten. Ein Verhaltenskodex für Lieferanten wurde erstellt und daran anknüpfend ein Auditmodul CSR, welches nun zusätzlich bei den Lieferantenbesuchen als Routineprüfung durchgeführt wird – inklusive der gegebenenfalls notwendigen Vereinbarungen zu Korrekturmaßnahmen. Ganz zentral ist dabei die Frage: Wie können wir sicherstellen, dass unsere Lieferanten nach „guten“ sozialen Regeln arbeiten und dabei auch das Thema Schutz beziehungsweise Schonung der natürlichen Ressourcen berücksichtigen. Inzwischen ist Teekanne für die Rohware Tee (im Sinne der Teepflanze *Camellia sinensis*, d.h. Schwarztee, Grüntee etc.) noch einen Schritt weiter gegangen und bezieht die Rohwaren aus Teegärten, die besonders nachhaltig wirtschaften und über

das Rainforest Alliance-Zertifikat verfügen. Auch bei der Auswahl dieses Standards war die Expertise des Agrarmanagements gefragt und weitere Schritte hin zu mehr CSR sind in Arbeit.

Natürlich ist das Thema CSR und Nachhaltigkeit noch viel breiter als hier beschrieben und wird bei Teekanne auch gelebt. Das fängt schon bei der Verantwortung einer Firma für ihre Mitarbeiter an. Ein seit 130 Jahren am Markt erfolgreiches, unabhängiges Familienunternehmen ist für sich genommen bereits ein Statement für Nachhaltigkeit. Ein weiteres sehr konkretes Beispiel für Nachhaltigkeit ist die Verwendung von hundertprozentig FSC-zertifiziertem Karton für alle Teeschachteln.

Eher eine Querschnittsaufgabe

Fazit: Für mich hat sich gezeigt, dass CSR-Aufgaben nicht auf wenige Funktionen im Unternehmen begrenzt sind, es gibt sie in unserem Unternehmensorganigramm gar nicht. Und so dürfte es bei den meisten Firmen sein. CSR- und Nachhaltigkeitsthemen sind eher eine Querschnittsaufgabe, die (fast) alle angeht, insbesondere in mittelständischen Unternehmen: Von der Personalabteilung über Technik und Logistik bis hin zu Einkauf und Qualitätssicherung gibt es vielfältige Ansatzpunkte für konkretes Engagement. Dabei sind gute Argumente und eine Portion Durchsetzungsstärke hilfreich, denn in jedem Unternehmen gibt es nur begrenzte Ressourcen, die es zu verteilen gilt.

EZ-Erfahrung kann da sehr hilfreich sein, bringen doch viele ehemalige Entwicklungsherlfer/innen gerade im Bereich CSR Erfahrungen aus erster Hand mit, die sie im besten Fall zur „Hefe im Nachhaltigkeitsteig“ einer Firma machen. Eine allzu starke thematische Fokussierung auf Nachhaltigkeit per se, zum Beispiel im Sinne einer übergeordneten Aufgabe als „Nachhaltigkeitsmanager/in“ scheint mir dabei weniger gefragt. Als ein Plus zu weiteren Soft und Hard Skills sind sie aber sehr bedeutsam und stellen einen echten Mehrwert dar.

Andreas Einig

Studie: IMPACT – CSR

In dem EU-geförderten Projekt „IMPACT – Impact Measurement and Performance Analysis of CSR“ haben Forschungseinrichtungen untersucht, welchen Beitrag CSR-Maßnahmen von Unternehmen für eine nachhaltigere Gesellschaft leisten. Zentrale Ergebnisse: Über 90 Prozent der befragten kleinen/mittleren Unternehmen engagieren sich im Bereich CSR. Das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen ist vorhanden. Allerdings gebe es eine Lücke zwischen Bewusstsein und Handeln. CSR habe einen erkennbaren Effekt, den man aber lediglich als leicht positiv bezeichnen könne. Eine Zusammenfassung des Öko-Instituts, das an der Studie beteiligt war, steht als PDF-Download zur Verfügung.

Info:
www.oeko.de
www.csr-impact.eu

UN Global Compact

Der Global Compact der UN ist eine Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Aktivitäten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Damit kann die Wirtschaft als wichtige treibende Kraft der Globalisierung dazu beitragen, dass die Entwicklung von Märkten und Handelsbeziehungen, von Technologien und Finanzwesen allen Wirtschaftsräumen und Gesellschaften zugute kommt.

Info:
www.unglobalcompact.org

Sustainable Development Solutions Network (SDSN)

Das SDSN bündelt Expertise aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Privatwirtschaft, um nachhaltige Entwicklung in allen Regionen der Welt mit innovativen und praktisch umsetzbaren Lösungsstrategien voranzutreiben. Es wurde 2012 unter der Schirmherrschaft von UN-Generalsekretär Ban Ki-moon gegründet.

Info:
www.unsdsn.org



Bio- und Nachhaltigkeitszertifizierung Ein wachsender Markt

Lange hat es nicht danach ausgesehen, dass ich als Agraringenieur jemals etwas mit der EZ zu tun haben würde. Gleich nach dem Studium der Agrarwissenschaften habe ich begonnen, auf landwirtschaftlichen Betrieben des ökologischen Landbaus zu arbeiten. Nachhaltigkeit spielt für mich eine große Rolle und nur im ökologischen Landbau werden meines Erachtens die Themen artgerechte Nutztierhaltung und umweltgerechte, angepasste Bodenbewirtschaftung angemessen umgesetzt. Mehr als zehn Jahre

auch eine Zusage vom ehemaligen DED erhalten. Die Aufgabe passte zu „meinem Fach“: Es sollten nachhaltige Anbauverfahren, alternative Produktionszweige und neue Vermarktungswege für und mit lokalen Bauerngruppen entwickelt werden. Entscheidend für unsere Zusage zu diesem Einsatz war auch der Umstand, dass meine Frau in Haiti ebenfalls für den DED als Geografin im Bereich ländliche Entwicklung und Ressourcenschutz arbeiten konnte. Nach drei Jahren Haiti und einem weiteren

Jahr auf den Philippinen – mit mir in der Rolle des mitausgereisten Partners – kristallisierte sich allerdings heraus, dass die EZ für uns wenig langfristige Perspektiven bot. So kehrten meine Frau und ich zurück nach Deutschland mit dem Wunsch, uns hier eine nachhaltige Existenz aufzubauen.

Stelle als Evaluator gefunden

Dreieinhalb Monate war ich arbeitslos, dann habe ich vor einem Jahr eine Stelle bei der IMOSwiss AG, einer Tochter der IMO Group, am Standort Konstanz gefunden. Dort arbeite ich als Evaluator für die Zertifizierung landwirtschaftlicher Produkte, die in Eurasien und Nordamerika erzeugt oder zwischen den Kontinenten gehandelt werden.

Die IMO Group – IMO ist die Abkürzung für Institut für Marktökologie – ist mit über 400 Mitarbeiter/innen in elf unabhängigen Unternehmen und über 20 internationalen Kontaktstellen seit über 20 Jahren weltweit im Bereich der Zertifizierung von Bio-Produkten tätig. IMO zählt heute auch zu den Experten in den Sektoren Fairer Handel und soziale Verantwortung, Naturtextil, verant-

wortungsvolle Waldwirtschaft, nachhaltige Fischerei und Aquakultur sowie Wildsammlung. In all diesen Bereichen hat IMO wichtige Entwicklungsimpulse gegeben. Seit 2013 gehört die IMOSwiss AG zur französischen ECOCERT Gruppe.

IMO prüft nach über 70 verschiedenen Umwelt- und Sozialstandards und versteht sich dabei als Verbindungsglied in der Produktionskette – vom Erzeuger über den Verarbeiter bis hin zum Händler – und den Verbrauchern. Durch Qualitätssicherung und Transparenz soll Vertrauen beim Verbraucher geschaffen werden.

Der „Zertifizierer-Alltag“

Ich habe mich ganz bewusst auf diese Stelle bei der IMOSwiss AG beworben. Denn hier sah ich Chancen, meine landwirtschaftliche Erfahrung aus der Praxis mit der frisch erworbenen interkulturellen Kompetenz aus der EZ zu kombinieren. Und in der Tat sind hier einerseits Fachwissen, andererseits aber auch Fremdsprachenkenntnisse und eine fundierte Beratungs- und Kommunikationserfahrung gefragt.

Der Schwerpunkt meiner Tätigkeit liegt in der Evaluation von Inspektionsberichten. Diese werden von lokalen oder internationalen Inspektoren eingereicht, nachdem entsprechende Audits auf landwirtschaftlichen oder weiterverarbeitenden Betrieben erfolgt sind.

Dabei kann es sich um komplexe Projekte handeln: zum Beispiel einen landwirtschaftlichen Betrieb in Kasachstan, dazu ein nachgelagerter russischer Exporteur für die Rohware und schließlich ein türkischer Verarbeiter. Dokumente und Daten müssen sehr sorgfältig auf Unstimmigkeiten geprüft werden. Dazu werden unter anderem Erntemengen kalkuliert, Produktionsmittel wie etwa Saatgut auf Konformität überprüft, Zuliefererzertifikate kontrolliert, Etiketten und Warenbegleitpapiere geprüft und freigegeben.

Bei Rückfragen kommunizieren wir mit Inspektoren und Kunden meist schriftlich per Email, bisweilen aber auch mündlich über Skype und Telefon – und fast ausschließlich in Englisch. Nach abgeschlossener Evaluation werden die Projektunterlagen zur Zertifizierung freigegeben, die Zertifikate erstellt und an den Kunden versandt.



Christian Novak arbeitete in Haiti als landwirtschaftlicher Berater zusammen mit lokalen Bauerngruppen

lang konnte ich umfangreiche Erfahrungen in verschiedenen Regionen Deutschlands in der Landwirtschaft und in der Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte sammeln, zuletzt als Betriebsleiter eines großen ökologischen land- und forstwirtschaftlichen Gemischtbetriebes in Bayern. Eher zufällig habe ich mich 2009 auf eine EZ-Stelle in Haiti beworben und alsbald

Darüber hinaus gehört es auch zu meinen Aufgaben, Angebote für Zertifizierungsprojekte zu erstellen, Neukunden zu akquirieren, Inspektoren bezüglich neuer Standards zu trainieren, Rechnungen fertigzustellen und Kundenkontakt zu pflegen. Nur sehr selten gehe ich auch auf eigene Inspektionen vor Ort.

Wachsender Markt mit Jobchancen

Es gibt inzwischen in Deutschland eine ganze Reihe von Unternehmen in der Bio- und Nachhaltigkeitszertifizierung. Und immer mehr von ihnen versuchen sich im internationalen Bereich. Der Markt ist recht umkämpft und die Unternehmen versuchen ihre Palette ständig zu erweitern. Die Branche verändert sich laufend, die inländische Nachfrage und der internationale Markt scheinen beide weiterhin zu wachsen. Die verschiedenen Verordnungen und Standards werden in Abständen angepasst – so beispielsweise aktuell die EG-Bio-Verordnung – neue Äquivalenzabkommen werden zwischen internationalen Standards beschlossen. Grundsätzlich schätze ich deshalb die Beschäftigungschancen positiv ein. Wer spezifische, praktische und langjährige Kenntnisse zu diesem doch recht komplexen Thema vorweisen und auch auf eine gewisse Erfahrung bei Trainings und Audits blicken kann, dem stehen hier sicherlich Möglichkeiten offen.

Zwei Arbeitsfelder muss man in diesem Zusammenhang unterscheiden: zum einen die Inspektionstätigkeiten, die mit vielen Reisen verbunden sind und oft auch von Freelancern ausgeübt werden, und die eigentlichen Zertifizierungsaufgaben, die eher „schreibtischlastig“ sind. Für beide Bereiche werden gerne Fachleute aus den „grünen Berufen“ gesucht, also Agrar- und Forstingenieure, Biologen und auch Lebensmitteltechniker und -chemiker.

Dabei werden sowohl Berufseinsteiger wie -erfahrene eingestellt. Wichtig ist meiner Erfahrung nach, dass man einen authentischen Bezug zum Thema Nachhaltigkeit, Fairer Handel und Ökologischer Landbau darstellen kann. Das spezifische Fachwissen zu den einzelnen Standards, Richtlinien und Vorgehensweisen wird dann oft in betriebsinternen Schulungen und Fortbildungen vertieft und vermittelt.



Christian Novak
Dipl.-Ing. Agrar, Evaluator Bio- und Nachhaltigkeitszertifizierung
2009 – 2012: Haiti, GIZ/DED

EZ-Erfahrung herausstreichen

Eine recht ernüchternde Erkenntnis war für mich zu Beginn meiner Arbeitsuche, dass der deutsche Arbeitsmarkt „bunte“ Lebensläufe nicht gerade honoriert. Bereits vier Jahre im Ausland waren offensichtlich für hiesige Verhältnisse ein sehr langer Zeitraum im nicht fassbaren Bereich. Die fachliche Komponente erscheint oft zu abstrakt. Unter Umständen muss man sich als Rückkehrer wohl damit abfinden, im Zweifel ein zwei Stufen tiefer wieder einzusteigen. So habe ich beispielsweise meine aktuelle Tätigkeit zunächst als Trainee mit reduziertem Lohn und einem befristetem Arbeitsvertrag begonnen.

Wichtig und hilfreich bei einer Bewerbung in der Zertifizierungsbranche ist es nach meiner Einschätzung, die folgende Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten herauszustreichen: Gerne gesehen sind Vorkenntnisse bezüglich bestimmter internationaler Standards beispielsweise Bio- oder Fairtrade-Standards. Außerdem sind – neben Beratungs- und Trainingserfahrung – spezifische Länderkenntnisse, beispielsweise in Osteuropa, Asien, Afrika oder Südamerika, ein echter Pluspunkt.

Christian Novak

Fair Trade & Friends

Vom 5. bis 7. September 2014 findet die Messe Fair Trade & Friends in Dortmund statt. Sie bietet einen umfassenden Überblick über den aktuellen Markt und die Zukunftstrends in diesem Sektor. Neben Händlern und Herstellern sind Bildungs- und Kampagnenakteure vertreten. Die Fachforen des Eine Welt Netz NRW stehen in diesem Jahr unter dem Thema „Verantwortungsvolles Wirtschaften – Da geht noch was!“ Informationen zum Programm bietet die Website. Ein Tagesticket kostet 7,50 Euro (Online 6,50 Euro).

Info:
www.fairandfriends.de
www.eine-welt-netz-nrw.de

Messe Fair Handeln

Neben fair gehandelten Produkten sind auch CSR, nachhaltiger Tourismus und EZ Themen der Messe „Fair Handeln – Internationale Messe für Fair Trade und global verantwortungsvolles Handeln“. Die Messe mit einem umfangreichem Rahmenprogramm findet einmal jährlich in Stuttgart statt. Fachlicher und ideeller Träger ist die Stiftung Entwicklungs-Zusammenarbeit Baden-Württemberg (SEZ). 2015 findet die Messe vom 9. bis 12.4. statt. Informationen zu Programm und Eintrittskosten liegen noch nicht vor. 2014 kostete eine Tageskarte 13 Euro.

Info:
www.messe-stuttgart/fairhandeln
www.sez.de

Faire Woche

Vom 12. – 26. September 2014 findet in Deutschland zum 13. Mal eine Aktionswoche zum Fairen Handel statt. In diesem Jahr steht sie unter dem Motto „Ich bin Fairer Handel“. Veranstalter ist das Forum Fairer Handel in Kooperation mit TransFair e.V. und dem Weltladen Dachverband.

Info:
www.faire-woche.de
www.forum-fairer-handel.de



Interview

Herkulesaufgabe mit vielen Tätigkeitsfeldern

Anne-Kathrin Kirchhof ist bei der Brand Planning Agentur SWELL für Kommunikation und CSR verantwortlich. Sie hat rund 20 Jahre Erfahrung in den Schwerpunkten PR, Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung.

Darüber hinaus ist sie seit 2009 stellvertretende Vorsitzende von Germanwatch.

Für den Zertifikatslehrgang „CSR Manager“ der IHK Nürnberg für Mittelfranken sowie der IHK München und Oberbayern ist sie als Referentin im Bereich „CSR und NGO“ tätig.

Für *transfer* sprach Dieter Kroppenber mit Anne-Kathrin Kirchhof.



? Frau Kirchhof, Sie beraten Unternehmen bezüglich ihrer CSR-Konzepte. Sie sind im Vorstand von Germanwatch, einer NGO, für die CSR ein wichtiges Thema ist. Wie definieren Sie CSR?

Die meisten Menschen stimmen heute überein, dass Unternehmen nicht nur nach ökonomischen Gesichtspunkten agieren dürfen, sondern nachhaltig und verantwortlich handeln sollten. Was aber die genauere Bedeutung der Abkürzung CSR – für Corporate Social Responsibility – angeht, so ist diese vielen nicht wirklich vertraut und es gibt da sicherlich auch einige Mißverständnisse.

Ich übersetze CSR mit „umfassender Unternehmensverantwortung“. Es geht um Strategien, Veränderungen und Innovationen, mit denen Unternehmen in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Gesellschaft umfassend Verantwortung zeigen und für Verbesserung sorgen.

Im angloamerikanischen Sprachkreis spricht man übrigens nur von CR. Dort lässt man das „S“ für „social“ weg. Dieses wird bei uns auch manchmal missverstanden: Es steht nicht für „sozial“, sondern hat in CSR die viel umfassendere Bedeutung „gesellschaftlich“.

? Welche Dimensionen hat denn die Verantwortung, die man im Sinne von CSR von Unternehmen einfordert? Wie umfassend ist sie gedacht?

Man muss heute in vielen Fällen global denken und versuchen, die Zusammenhänge unternehmerischen Handelns sehr umfassend zu begreifen. Wenn wir Maßstäbe wie „Unternehmensverantwortung“ und „nachhaltiges Wirtschaften“ wirklich ernst nehmen, dürfen wir auch nicht in Zeitabschnitten denken, in denen Politik und Wirtschaft und die meisten Menschen normalerweise planen. Wir reden dann über Dekaden – denken Sie an die Folgen von Unternehmensaktivitäten beispielsweise für das Klima, die Umwelt, für Ressourcen oder auch für gesellschaftliche Entwicklungen.

Dabei liegt eine große Herausforderung darin, dass man einerseits in großen räumlichen und zeitlichen Maßstäben denken, aber andererseits die Verantwortlichkeit auch pragmatisch „herunterbrechen“ muss: einmal um überhaupt zum Handeln zu kommen und andererseits auch, um die Menschen – zum Beispiel die Mitarbeiter/innen oder Konsumenten/innen – in diesen Prozessen nicht zu verlieren.

Wichtig ist auch, dass CSR nicht einer von vielen Nebenaspekten eines Unternehmens ist. Es muss eine zentrale Strategie der Verantwortlichkeit oder Nachhaltigkeit geben, die das Unternehmenshandeln prägt. Und diese muss von der Unternehmensspitze gewollt und unterstützt werden. Sonst treten schnell Phänomene auf, die man als „Greenwashing“ bezeichnet.

Es geht auch nicht darum, dass man zunächst einmal seine Unternehmensgewinne erwirtschaftet, um dann einen Teil dieser Gewinne sinnvoll zu spenden oder kulturelle oder soziale Projekte zu sponsern. Das ist noch keine CSR.

Um nicht missverstanden zu werden: Ich will derartige Aktivitäten nicht klein- oder schlechtreden. Wunderbar, wenn Unternehmen so etwas machen. Ich möchte nur betonen: CSR geht darüber hinaus. Von CSR kann man erst dann sprechen, wenn die Unternehmen nachhaltig arbeiten in dem Sinne, dass sie ihre Gewinne umfassend nachhaltig erwirtschaften – also mit Blick auf ihre ökologische, soziale, gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung in ihrem Kerngeschäft.

? Wie wirken sich CSR-Strategien denn praktisch aus? Wie bilden sie sich in den Unternehmensaktivitäten ab?

Ein interessantes aktuelles Beispiel ist das Textileinzelhandelsunternehmen H&M. Dieses ist derzeit dabei, CSR in seine Unternehmensstrategie zu implementieren. Dazu betrachten sie beispielsweise ihre Wertschöpfungskette. Das beginnt mit der Frage: Woher bekommen wir eigentlich unsere Baumwolle?

Die Herkunft der Rohstoffe bleibt bei vielen großen Textilherstellern völlig im Dunkeln. Wenn Unternehmen aber eine CSR-Strategie haben, dann müssen sie derartige Bezugsquellen überprüfen und die Ergebnisse transparent gemacht, um auch für Glaubwürdigkeit zu sorgen.

Daher analysieren Unternehmen, die ihre Verantwortung im Sinne von CSR ernstnehmen, ihre Produktionsketten immer differenzierter bis hin zu den Rohstofflieferanten, den Zuarbeitern beispielsweise in asiatischen Ländern und so weiter. Und sie prüfen entlang dieser Kette, ob soziale, gesundheitliche, ökologische Standards, humane Arbeitsbedingungen etcetera

eingehalten werden. Das ist natürlich eine Herkulesaufgabe.

Das kommunizieren solche Unternehmen natürlich sehr deutlich, auch weil das positiv für ihr Image ist. Und weil große Unternehmen ja unter der Beobachtung diverser NGOs stehen, die genau hinschauen, ob die CSR-Strategien wirklich seriös und glaubwürdig umgesetzt werden und die Unternehmen ihre Verantwortung wirklich ernst nehmen.

? Das heißt, dass in den NGOs auch viele Aufgaben hinsichtlich CSR anfallen?

Ja, die NGO-Szene bietet Arbeitsmöglichkeiten im Themenfeld CSR. Viele NGOs haben es sich zur Aufgabe gemacht, die Folgen von Unternehmenshandeln kritisch aufzuzeigen.

Da fallen beispielsweise wissenschaftliche Projektarbeiten an: Es werden Lösungswege für bestimmte CSR-Fragestellungen gesucht, Entwicklungen und Unternehmensaktivitäten werden erfasst, analysiert und dokumentiert. So hat zum Beispiel Germanwatch gemeinsam mit Misereor untersucht, inwieweit die 30 Dax-Unternehmen das Thema Menschenrechte ernst nehmen. Das ist zunächst eine wissenschaftliche Arbeit, die in einer Publikation mündet.

Ein zweites Arbeitsfeld bei NGOs liegt im Bereich der Kommunikation. Da wird dann oft stark kampagnenorientiert, also mit Blick auf Wirkung in der Öffentlichkeit gearbeitet, wie dies etwa Greenpeace, Foodwatch oder auch Germanwatch gerne praktizieren. Für diese Kampagnenarbeit muss man Gespür und Erfahrung mitbringen: Wo kann man welche Themen „spielen“? Welche Allianzen gibt es, um die Öffentlichkeit zu erreichen? Außerdem muss man in diesem Aufgabenfeld Themen herunterbrechen und in der Öffentlichkeit verständlich kommunizieren können.

? Und welche Aufgaben- und Tätigkeitsfelder ergeben sich in der Wirtschaft?

Unternehmensverantwortung und Fragen der Nachhaltigkeit spielen ja, wie bereits gesagt, in sehr vielen Unternehmensbereichen eine Rolle. Das heißt dementsprechend aber auch, dass es ganz viele Arbeitsfelder gibt, die mit CSR und Nachhaltigkeit zu tun haben.

Es handelt sich somit um eine Aufgabe, die nicht von einem CSR-Manager allein bewältigt werden kann. Es sind in einem Unternehmen immer viele Menschen mit diesem Thema beschäftigt, die in die verschiedensten Unternehmensbereiche hineinleuchten und hineinwirken. Das gilt etwa für die Bereiche Kommunikation, Human Resources, für den Einkauf, das Qualitäts- und Umweltmanagement und so weiter.

Das heißt aber auch: Wenn ich in diesem Kontext arbeiten möchte, dann muss ich nicht warten, bis ich in einer Stellenanzeige explizit auf das Stichwort CSR-Manager/in stoße, sondern es gibt in Unternehmen, die ernsthaft CSR-Strategien verfolgen, viele Tätigkeitsfelder, die mit Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit zu tun haben.

? Wenn so viele Aufgabenbereiche und Tätigkeitsfelder berührt sind, dann heißt das doch auch, dass hier sehr verschiedene Qualifikationen und Berufsbilder gefragt sind?

Was die CSR-Beauftragten oder -Manager selbst angeht, so sehe ich derzeit noch nicht, dass bestimmte Qualifikationen oder akademische Ausbildungen zwingend Voraussetzungen für diese Aufgabe sind. Ich kenne CSR-Beauftragte, die kommen aus den unterschiedlichsten Bereichen – vom Personalwesen bis zur Umwelttechnik. Das ist derzeit noch nicht gefestigt. Allerdings wird sich das voraussichtlich ändern, da aktuell ein Professionalisierungsschub im diesem Bereich zu beobachten ist. So nehmen derzeit Hochschulen das Thema zunehmend in ihre Curricula auf, es wird Bestandteil der Managementausbildungen und so weiter. Wie sich das entwickelt, muss man sehen.

? Welche Kompetenzen sollten denn CSR-Beauftragte mitbringen?

CSR-Beauftragte müssen zum einen fachliche Kompetenzen und Branchenkenntnisse für das jeweilige Unternehmen mitbringen. Dann brauchen sie ein gewisses Maß an Managementkompetenzen, sie müssen sozial kompetent sein und man sollte sowohl strategisch als auch pragmatisch denken können.

Wichtig in diesem Arbeitsfeld ist sicherlich auch die Fähigkeit, partizipativ arbeiten zu können. Dann braucht man aber auch breite Schultern, denn in der Rolle einer oder eines CSR-Beauftragten wird man nicht immer „Everybody's Darling“ sein. Es geht ja oft darum, alt eingefahrene, vertraute Wege zu verlassen. Und das gelingt selten ohne Widerstände.

Wenn ich das alles so betrachte, dann sind das viele Kompetenzen, die man sich auch im Entwicklungsdienst erarbeiten kann. Von daher ist CSR eigentlich ein gutes Arbeitsfeld für rückkehrende Fachkräfte. EZ-Fachkräfte haben außerdem gelernt, auch international schnell Kontakte aufzubauen, sie bringen hervorragende Sprachkenntnisse und interkulturelle Erfahrungen mit. Das können in bestimmten CSR-Arbeitsbereichen – etwa wenn es um die Verfolgung globaler Produktketten oder internationale Rohstoffeinkäufe geht – wichtige Erfolgsfaktoren sein.

? Wie lassen sich denn die EZ-Erfahrungen sinnvoll ergänzen, um die Aussichten auf einen Job im CSR-Themenfeld zu verbessern?

Wenn man aus der EZ kommt, bringt man – wie gesagt – viel Sensibilität und wichtige Erfahrungen für das Thema CSR mit. Andererseits hat man diesen Bereich, so wie er für Unternehmen relevant ist, meist noch nicht kennengelernt. Da halte ich eine ergänzende Weiterbildung für sinnvoll, um den spezifischen Anforderungen an CSR-Tätigkeiten in Unternehmen gerecht zu werden. Dazu muss man beispielsweise CSR-Managementaspekte und -instrumente kennen.

Ich selbst arbeite als Dozentin für die IHK Nürnberg im Rahmen eines Zertifikatslehrgangs „CSR-Manager“, der dieses Wissen vermittelt und den ich für gut und empfehlenswert halte. Wichtig ist in meinen Augen, bei der Wahl einer Bildungsmaßnahme darauf zu achten, dass sie zertifiziert und in Deutschland anerkannt ist.

Frau Kirchhof, herzlichen Dank für das Gespräch.



Corporate Volunteering: Eine kleine, aber wachsende Nische im CSR-Bereich

Immer mehr Unternehmen in den USA schwören darauf, in Deutschland gibt es sie bislang hingegen kaum: internationale Freiwilligenprogramme für Mitarbeiter. Das ändert sich derzeit, denn auch deutsche Unternehmen erkennen den Nutzen, wenn sie ihre Angestellten für einige Zeit ins Ausland schicken und diese außerhalb der gewohnten Corporate World tätig werden lassen. Die GIZ entwickelt und pilotiert derzeit ein International Corporate Volunteering (ICV) Programm und bietet Unternehmen an, dass Fach- und Führungskräfte für einige Wochen in Entwicklungs- und Schwellenländern ihre Fachkompetenz bei Partnerorganisationen einbringen.

Was ist Corporate Volunteering?

Viele Unternehmen stellen heute bereits Mitarbeiter für ein ehrenamtliches Engagement frei. Dieses Corporate Volunteering (CV) findet oft in sozialen Einrichtungen im Umfeld des Unternehmens statt und erfordert zumeist keine Fachkenntnisse. Das Engagement des Unternehmens wird so nach außen sichtbar und häufig für

das Marketing genutzt. Auch nach innen gewinnt das Unternehmen an Ansehen bei seinen Angestellten, die Mitarbeiterbindung wird gestärkt und die Attraktivität für die Personalanwerbung erhöht. Häufig wird CV auch anstelle von Betriebsausflügen durchgeführt. Dann steht meist das Team-building im Vordergrund und gemeinsam werden beispielsweise soziale Einrichtungen renoviert oder Sport- und Jugendveranstaltungen organisiert.

Wenn soziales Engagement mit dem beruflichen Profil der Mitarbeiter verbunden wird, entsteht kompetenzorientiertes Mitarbeiterengagement. Das Unternehmen bietet Fachexpertise und Managementkompetenz und erhöht so die Authentizität seines Engagements. Damit einher geht auch ein großer Gewinn für die unterstützten Organisationen, weil sie so Zugang zu Fachexpertise erhalten, die ansonsten für sie nur schwer finanzierbar ist. Pro Bono lautet hier das Stichwort.

Viele Unternehmen stehen dabei vor der großen Herausforderung, passende Non-Profit-Organisationen für die Zusammenarbeit zu finden. Dieses Matching zwischen

Unternehmen und Non-Profit-Organisation wird häufig durch Vermittlungsagenturen oder Engagement-Netzwerke durchgeführt und unterstützt.

Mein Weg zu ICV

Nach mehrjährigen Auslandseinsätzen in Peru für die GTZ sowie in Tansania und Südafrika für den DED war ich bereits mit dem Thema CSR eng vertraut und beispielsweise für die CSR-Promotoren des ehemaligen DED in den genannten Ländern koordinierend tätig. 2012 führte mich der Wechsel vom Ausland nach Bonn in die spezialisierte Geschäftseinheit der Entwicklungshelfer-Entsendung der GIZ, wo ich als Fachkonzeptionist tätig bin. Neben der Ausgestaltung des ICV-Angebotes für die Wirtschaft besteht meine Hauptaufgabe darin, mit den Vorhaben und Landesbüros der GIZ pilothafte Erstentsendungen zu koordinieren. Die Herausforderung ist es, die Beratungsbedarfe von Partnerorganisationen zu erheben und diese mit den Vorstellungen und den Interessen der Privatwirtschaft zu matchen. Nur so erhalten die Partnerländer

auch die spezielle Fachexpertise von Volunteers, die sie auch benötigen. Neben dieser Tätigkeit pflege ich den Fachaustausch mit CSR-Abteilungen in Unternehmen, erhöhe den Bekanntheitsgrad von ICV bei Bundes-



Volunteers der Deutschen Bank trainieren Kolleg/innen in Myanmar.



Carsten Hildebrand
Soziologe
Zusatzqualifikation in BWL
und als CSR-Manager
2008 – 2012: Südafrika, GIZ/DED
2006 – 2008: Tansania, DED

ministerien und Unternehmensverbänden und intensiviere den Kontakt zu bundesweiten CSR-Netzwerken.

Erste Referenzentsendung von ICV

Die Deutsche Bank ist eines der Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten. Uganda, Myanmar und Usbekistan waren die ersten Länder, für die die Deutsche Bank für jeweils vier Wochen Mitarbeiter/innen freigestellt hat, die mit der GIZ entsandt wurden. Die Facheinsätze erfolgten an zwei Universitäten und bei einem nationalen Bankenverband. Im Mittelpunkt standen hauptsächlich Trainings zu finanzwirtschaftlichen Themen und die Unterstützung bei der Weiterentwicklung von Lehrangeboten. Dabei ist es für die Partnerorganisationen von besonders großem Wert, dass praxisnahes Wissen das bestehende Bildungsangebot ergänzt und belebt. Sowohl Studierende und Dozenten, als auch Partnerorganisationen und GIZ zeigen sich nach den ersten Entsendungen sehr zufrieden und sehen einen deutlichen Mehrwert in ICV.

Weiterbildung zum CSR-Manager

Wie erwähnt startete ich in das Arbeitsfeld ICV mit bereits reichlich praktischer Erfahrung in der Umsetzung von CSR-Projekten.

Dennoch hatte ich das Gefühl, dass das im Ausland erworbene Wissen noch unzureichend für meine aktuelle Tätigkeit sei. Ein CSR-Kurs musste her. Empfehlen kann ich den CSR-Manager-Kurs der Fundraising Akademie, der berufsbegleitend angeboten wird. In drei Blockseminaren über je eine Woche werden tiefgreifende Inhalte zu CSR und dem Berufsfeld CSR-Manager vermittelt. Das Konzept besticht dadurch, dass neben theoretischer Wissensvermittlung auch zahlreiche Best-Practice-Beispiele von Unternehmen selbst dargestellt werden. Ergänzt wird dies durch Fachbeiträge aus den Bereichen Journalismus und Kommunikation, aus dem Non-Profit-Bereich oder durch Juristen zum Thema Compliance. Nach dem Kurs, der mit einer mündlichen Prüfung abgeschlossen wird, verfügt man nicht nur über ein breites Wissen in CSR, sondern man ist auch auf dem neusten Stand zu laufenden Entwicklungen und kennt die aktuellen CSR-Trends. Die Fundraising Akademie bietet zudem einen Alumniverein an, der es ermöglicht, mit Abgängern aller CSR-Kurse das „netzwerkeln“ zu pflegen und sich fachlich auszutauschen. Die Kosten sind für die Fülle an Beiträgen und der Qualität des Kurses mehr als angemessen und stehen meiner Meinung nach in einer wesentlich besseren Relation als viele drei- bis fünftägige Angebote.

Infos zur berufsbegleitenden Weiterbildung an der Fundraising Akademie Frankfurt unter: www.fundraisingakademie.de

Hürden und Potentiale für rückkehrende Fachkräfte

Allerdings sollte man sich vor Augen halten, dass ein genereller CSR-Kurs alleine häufig nicht ausreicht, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Eine weiterführende Spezialisierung bzw. Kompetenzen, die man schon mitbringt, erhöhen die Chancen deutlich. Klassische Bereiche, die in Unternehmen mit CSR zu tun haben, sind beispielsweise Facilitymanagement, Personalmanagement, Compliance/Recht oder Kommunikation. Letzteres ist ein besonders wachsendes Feld, nicht zuletzt aufgrund der steigenden Bedeutung von CSR-Berichten für Unternehmen und Non-Profit Organisationen. Eine Nische ist dagegen noch der Corporate-Volunteering-Bereich. Wie dargestellt befindet sich dieser jedoch in der

Entwicklung und der Neuausrichtung. Chancen für ehemalige Entwicklungshelfer/innen sehe ich im Themenfeld durchaus, da sie selbst erfahren haben, wie es ist, wenn man die eigene Fachkompetenz bei einer Partnerorganisation in einer ungewohnten Lebens- und Arbeitswelt für eine begrenzte Zeit einbringt. Somit wissen viele Fachkräfte sehr genau, worauf es ankommt, wenn man einen Projektplatz designt, und können das Matching zwischen Non-Profit Organisation und Unternehmen auch in Deutschland realitätsnah gestalten.

Carsten Hildebrand 

Infos und Websites zum Thema „ICV“

Weiterführende Infos der GIZ finden sich in folgender PDF-Broschüre:

www.giz.de/Wirtschaft/de/downloads/giz2013-de-icv-leistungsangebot.pdf

Die nach Myanmar entsandten Volunteers der Deutschen Bank berichten in einem Blog:

<http://db-sme-myanmar.blogspot.de/p/the-project-this-project-in.html>

UPJ ist ein Netzwerk engagierter Unternehmen und gemeinnütziger Mittlerinorganisationen in Deutschland. Hier findet man aktuelle Beiträge zum Thema:

www.upj.de/
dann weiter mit der Suchfunktion zum Stichwort „Volunteer“

Die US-amerikanische NGO Pyxera Global führt weltweit ICV-Einsätze durch:

www.icvonline.org/

In Deutschland arbeitet das Beratungshaus Phineo im Bereich ICV:

www.phineo.org/themen/corporate-volunteering



Coach und Referentin für Nachhaltigkeit/Zukunftsfähigkeit Veränderungsprozesse anstoßen und begleiten

Foto: ©privat



Claudia Tatchum-Kaiser (links) arbeitete von 2001 bis 2007 in Kamerun für DÜ/EED.

Entwicklung und die Wechselwirkungen zwischen Mensch und Natur sind der rote Faden meiner Biografie. So beschäftigen mich innere und äußere Veränderungsprozesse schon sehr lange. Als Geografin und Pädagogin habe ich zu diesen Themen geforscht und vor meiner Ausreise zehn Jahre im Bildungsbereich gearbeitet.

Nach sechsjähriger Tätigkeit als EED-Fachkraft in den Bereichen Friedenspädagogik, Konfliktmanagement, Dialogförderung und Jugend-Lobby-Arbeit bei einer lokalen NGO in Kamerun, führte mich mein Weg nach Berlin. Dort nutzte ich die Elternzeit zur Weiterqualifizierung: Ein Master of Arts in Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement sollte meiner beruflichen Wiedereingliederung eine gute Grundlage geben. Ziel war es, den „hinderlichen Faktoren“ – Kleinkinder und 40plus – mit diesem Abschluss etwas entgegenzusetzen und mich auf den aktuellen Stand zu bringen.

Das zweijährige Teilzeitstudium am IMB, dem Institute of Management der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin, bot mir die nötigen Rahmenbedingungen,

um die Wiedereingliederungsphase für unsere vierköpfige Familie zu meistern.

Studiengang mit gutem Theorie-Praxis-Verhältnis

Der Studiengang ist 2007 neu aufgelegt worden und gehörte mit zu den ersten Weiterbildungsmöglichkeiten mit dem Schwerpunkt Corporate Social Responsibility (CSR), Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement. Neben dem interdisziplinären Austausch innerhalb unserer heterogenen Gruppe hat mir besonders das Verhältnis zwischen theoretischer Vermittlung und praktischer Anwendung gefallen. So setzten wir beispielsweise über ein Jahr Projekt-Management-Tools in die Praxis um und konzipierten ein Kinderbuch und einen Baukasten zum Thema Erneuerbare Energien. Weitere Themen waren unter anderem: nachhaltige Wirtschaft, Umweltrecht, Facility- und Energie-Management, Eco-Design, CSR,

Infos zum Studiengang „MA – Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement“ unter: www.hwr-berlin.de oder www.mba-berlin.de

Methoden zur Leitbildentwicklung und die Erstellung von Umwelt-/Nachhaltigkeitsberichten in Unternehmen. Ebenfalls auf dem Programm standen Qualitätsmanagement, d.h. die Einführung von ISO- und EMAS-Zertifizierungen, und die Steuerung von Managementprozessen in Unternehmen. Bestandteil dieses Studiengangs war auch die externe Zertifizierung zur Qualitätsmanagerin vom TÜV-Rheinland, die für mich ein echter Zugewinn war. Abgeschlossen habe ich das Studium mit dem Master of Arts (MA). Im Gegensatz zum Master of Business Administration (MBA) erscheint mir der MA zwar für den Einstieg in Unternehmen nicht so vorteilhaft, da die Vertiefung von betriebswirtschaftlichen Aspekten fehlt, dafür behandelt das Studium beim IMB aber umfassend den gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang und die globalen Konsequenzen eines Wirtschaftens im Duktus eines „Weiter-wie-bisher“ sowie die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels. Damit bietet der Studiengang aus meiner Sicht eine gute Grundlage für mögliche berufliche Einstiege im Bereich Politikberatung mit den Schwerpunkten Nachhaltigkeit und nachhaltiges Wirtschaften.



Claudia Tatchum-Kaiser
Referentin für nachhaltige Bildung und
Coach für Zukunftsfähigkeit
Diplom-Geografin und Pädagogin;
MA Nachhaltigkeits-/Qualitätsmanagement
2001 – 2007: Kamerun, DÜ/EED

Der Weg führt in die Freiberuflichkeit

Nach dem Studium machte ich mich auf die Stellensuche. Trotz vieler Bewerbungen und einiger interessanter Angebote, fand ich allerdings keine Stelle, deren Rahmenbedingungen dauerhaft mit meinen persönlichen, familiären und wirtschaftlichen Bedürfnissen in Deckung zu bringen waren. Bereits während der Stellensuche habe ich begonnen, freiberuflich zu arbeiten. Dies hat sich für mich inzwischen als der Weg erwiesen, auf dem ich die Balance zwischen Familie und Beruf realisieren kann.

Standbein Bildungsarbeit

Seit 2010 arbeite ich als freiberufliche Referentin für entwicklungspolitische und nachhaltige Bildung. Auftraggeber sind Bildungseinrichtungen, vor allem Schulen und kirchliche Träger, die mich beispielsweise im Rahmen von Projekttagen, Jahrestagen und zu speziellen Anlässen anfragen. Meine Veranstaltungen gestalte ich je nach Altersstufe mit interaktiven Methoden erlebnisorientiert. Ich möchte durch Perspektivwechsel und die Ansprache aller Sinne im Wechsel zwischen eigenem Tun und meinem authentischen Bericht Impulse geben, die zu einem

bewussteren Umgang mit Mensch und Natur führen. Mein Verständnis von Nachhaltigkeit lasse ich in das Themenspektrum Leben in Afrika, EZ, Ressourcengerechtigkeit, Menschenrechte und anderes einfließen.

Über mein berufliches Netzwerk werden mir hin und wieder Stellenausschreibungen zugespielt, denn die Freiberuflichkeit ernährt uns bisher noch nicht allein. So nahm ich 2012 eine befristete Stelle in Elternzeitvertretung als Koordinatorin der AG Tschad an. Dieses Netzwerk arbeitet zu den Themen Ressourcengerechtigkeit, Menschenrechte und Frieden und mit dem Schwerpunkt der Erdölförderung im Tschad.

Nach dieser Stelle habe ich mein Profil als Freiberuflerin noch erweitert und eine Weiterbildung zum zertifizierten Business Coach absolviert, um den Bereich Einzelcoaching zur persönlichen Entwicklung und Personalentwicklung in Unternehmen anbieten zu können.

Flexibel und mutig den beruflichen Weg gehen

Veränderungsprozesse anstoßen und begleiten – das ist der Kern meiner beruflichen Tätigkeit. Die Begleitung von Menschen in ihren persönlichen und beruflichen Entwicklungen in Richtung einer Verbesserung ihrer Lebens- und Umweltqualität steht dabei für mich im Zentrum meiner Dienstleistung. Dabei lassen sich in meinen Augen persönliche und gesellschaftliche Fragestellungen nicht trennen. Die Ressourcen und Möglichkeiten für die notwendigen Veränderungsprozesse haben meiner Meinung nach sowohl die politischen als auch unternehmerischen Entscheidungsträger der nördlichen Halbkugel als auch wir als Konsumenten. Damit haben wir auch die Verantwortung für den strukturellen Veränderungsprozess in Richtung Zukunftsfähigkeit, also in Richtung eines nachhaltigen Wirtschaftens und qualitativen Wachstums.

Fazit meiner Erfahrungen ist, dass die Netzwerkpflge sehr entscheidend für die berufliche Wiedereingliederung ist. Auch scheint es mir sinnvoll, den roten Faden seiner eigenen beruflichen Biografie weiter zu knüpfen. Gleichzeitig ist es wichtig, flexibel und auch mutig zu sein, um Schritt für Schritt zur Existenzsicherung zu kommen. Dazu gehören auch strategische Überlegungen, die ich selbst erst in den letzten

Jahren für meine Berufsbiografie begonnen habe. Meine Vision ist es, zu einem qualitativen, sozial- und ökologisch vertretbaren Wirtschaften beizutragen.

Aus meiner persönlichen Erfahrung muss ich aber auch feststellen, dass dringend flexiblere Instrumente und Arbeitsmodelle erforderlich sind, um die Erfahrung von EZ-Rückkehrer/innen und vor allem von kompetenten Müttern in eine zukunftsfähige Wirtschaft angemessen zu integrieren.

Claudia Tatchum-Kaiser 

Bildungsangebote zum Schwerpunktthema

Zertifikatskurs CSR und Corporate Citizenship

Diese Weiterbildung der Uni Rostock wendet sich an Geschäftsführer/innen sowie Mitarbeiter/innen aus Unternehmenskommunikation, Personalführung und Marketing. Es vermittelt in einem Mix aus Selbststudium (55 Stunden), Präsenzveranstaltung (15 Stunden) und Einsendeaufgabe (20 Stunden) die Grundzüge umweltbewussten und gesellschaftlich verantwortlichen Handelns und nachhaltiger Unternehmensführung. Der Kurs kostet 770 Euro. Der nächste Kurs läuft vom 1. Oktober 2014 bis zum 31. Januar 2015. Die Präsenzveranstaltung findet in München statt. Anmeldefrist ist 17. September 2014. Ein weiterer Kurs – mit Präsenzphase in Rostock – ist vom 2. März bis 15. Juni 2015 geplant.

Info:
www.weiterbildung.uni-rostock.de

(Fortsetzung auf Seite 16 ➞)

Weitere Bildungsangebote ...

... finden Sie in der Datenbank **KURSNET** der Bundesagentur für Arbeit:

www.kursnet.arbeitsagentur.de

Zur Unterstützung Ihrer Weiterbildungsüberlegungen können Sie auch das Beratungsangebot des **AGdD-Förderwerkes** nutzen:

info@foerderungswerk.de



Bildungsangebote zum Schwerpunktthema

(➡ Fortsetzung von Seite 15)

CSR-Manager/in (IHK)

Dieser Lehrgang wendet sich an Fach- und Führungskräfte aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen und vermittelt Kompetenzen für die Umsetzung von CSR in Unternehmen. Die Teilnehmenden lernen zentrale CSR-Begriffe und -Konzepte kennen, befassen sich mit Managementprozessen und -instrumenten und entwickeln eine CSR-Strategie für den eigenen Betrieb. Über konkrete Kursangebote informiert das Weiterbildungs-Informationssystem der DIHK. Die Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg mbH bietet zum Beispiel einen Lehrgang mit vier Präsenzterminen (insgesamt neun Tage) in der Zeit vom 14.11.2014 bis 7.2.2015 an. Die Abschlussprüfung ist für den 7. oder 14.3.2015 vorgesehen. Der Lehrgang kostet 3.350 Euro.

Info:

www.wis.ihk.de

www.ihk-die-weiterbildung.de

MBA Sustainability Management

Dieser Fernstudiengang der Leuphana Universität Lüneburg mit Abschluss MBA vermittelt Fachwissen zu CSR-, Nachhaltigkeits- und Managementfragen und darüber hinaus Persönlichkeitskompetenzen wie Management-Qualitäten und Soft Skills. Zu dem Fernstudium gehören acht Präsenzveranstaltungen inklusive Einführungspräsenz und Abschlussworkshop. Das Studium kann in Vollzeit in zwei Semestern und berufsbegleitend in Teilzeit in vier Semestern absolviert werden. Die Studiengebühren betragen derzeit 14.590 Euro. Eine erweiterte Studienvariante ist auf drei Semester (Vollzeit) bzw. sechs Semester (Teilzeit) ausgelegt und kostet 18.290 Euro.

Der nächste Studiengang beginnt im März 2015 bzw. für Studierende ohne BWL-Vorkenntnisse mit einem Vorbereitungskurs im Januar. Bewerbungsschluss ist der 30. September 2014.

Info:

www.leuphana.de

www.sustainment.de

Wir über uns

Das Förderungswerk ist ein Arbeitsbereich der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. (AGdD), Bonn. Unsere Aufgabe ist die Förderung der beruflichen Wiedereingliederung der rückkehrenden und zurückgekehrten Fachkräfte der sieben staatlich anerkannten Entwicklungsdienste AGEH, Brot für die Welt - EED, CFI, Eirene, forumZFD, GIZ und wfd.

Ihre Ansprechpartner/innen im AGdD-Förderungswerk sind Maria Prsa, Heidi Hampe, Andreas John und seit Juni 2014 Annette Höroldt.

Unsere konkreten Angebote sind:

- die Zeitschrift *transfer*,
- individuelle Beratung zu Berufsplanung, Stellensuche und Weiterbildung,
- Seminare zur beruflichen Orientierung,
- ein finanzielles Fortbildungsförderprogramm,
- eine Bewerberdatenbank,
- Internet (einschl. einer Online-Plattform für Stellengesuche).

Unsere Website www.foerderungswerk.de richtet sich primär an Rückkehrer/innen. Der Servicebereich ist daher passwortgeschützt. Entwicklungshelfer/innen können sich bereits während ihres Auslandsaufenthalts für den Zugang registrieren. Hier finden sich u.a. alle Ausgaben der Zeitschrift *transfer*, das aktuelle Seminarprogramm sowie Informationen über Möglichkeiten der Fortbildungsförderung und Antragsformulare.

Auszüge aus dem Jahresbericht 2013 von AGdD-Förderungswerk

Im Jahr 2013 wurden 143 ausführliche Beratungsgespräche in unserem Büro oder per Telefon bzw. Skype geführt. Auf schriftlichem Wege wurden 75 Beratungsanfragen bearbeitet. Viele Fachkräfte nutzen den Service des Förderungswerkes bereits während des Auslandsaufenthaltes.

Neun Seminare zur beruflichen Orientierung wurden organisiert, die von insgesamt 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht wurden.

2013 befanden sich 24 Zurückgekehrte in geförderten Weiterbildungen, darunter 11 Neubewilligungen aus 2013. Im Einzelnen handelt es sich um

- 5 grundständige Studiengänge (in Vollzeit)
- 13 Aufbaustudiengänge
- 4 (modulare) Kurzzeitfortbildungen unter einem Jahr
- 3 mehrjährige grundständige Aus- und Fortbildungen in Vollzeit

Insgesamt rund 247.500 Euro (2012: 221.235 Euro) wurden im Jahr 2013 dafür ausgegeben, davon wurden 66.166 Euro als Zuschuss und 187.328 Euro als Darlehen ausbezahlt.

Die Zeitschrift *transfer* erschien mit drei Ausgaben mit folgenden Schwerpunktthemen:

- Selbständigkeit
- (Wieder-)Einstieg in Wirtschaftsunternehmen
- Arbeitsmarkt Humanitäre Hilfe

Durch kontinuierliche Berücksichtigung von Änderungen auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt werden die Leistungen bedarfsgerecht angepasst und somit das Angebot auf aktuellem Niveau gehalten. Durch Mitarbeit in den Arbeitsgruppen der AGdD beteiligt sich das Förderungswerk auch am Weiterentwicklungsprozess in der personellen Zusammenarbeit.

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung stellte dem AGdD-Förderungswerk basierend auf den Vorjahresausgaben eine Projektfinanzierung von insgesamt 690.000 Euro zur Verfügung.

Arbeitsmarkt aktuell

Im Juli 2014 waren 2.871.000 Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet. Damit lag die Arbeitslosenquote in Deutschland bei 6,6 Prozent. Gegenüber dem Vormonat ist sie um 0,1 Prozent gestiegen.



**Bundesagentur für Arbeit
Statistik**

„Die Arbeitslosigkeit ist allein aus jahreszeitlichen Gründen gestiegen. Der Arbeitsmarkt steht insgesamt stabil da.“, sagte der Chef der Bundesagentur für Arbeit, Frank-J. Weise. Ein Anstieg ist im Juli aufgrund der einsetzenden Sommerpause üblich.

Nach Angaben von Eurostat lag die saisonbereinigte Arbeitslosenquote im Euroraum im Juni 2014 bei 11,5 Prozent und in der EU28 bei 10,2 Prozent. Am niedrigsten waren die Arbeitslosenquoten in Österreich (5,0 Prozent), Deutschland (5,1 Prozent) und Malta (5,6 Prozent). Am höchsten waren sie in Griechenland (27,3 Prozent im April 2014) und Spanien (24,5 Prozent). In der Schweiz lag die Arbeitslosenquote im Juli 2014 bei 2,9 Prozent.

Info:
www.arbeitsagentur.de
<http://ec.europa.eu/eurostat>
www.bfs.admin.ch

„Rentenpaket“

Das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung („Rentenpaket“) ist am 1. Juli 2014 in Kraft getreten. Es beinhaltet unter anderem die abschlagsfreie Rente ab 63 für besonders langjährig Versicherte. Wer mindestens 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert war, kann nun schon mit 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Künftig steigt diese Altersgrenze schrittweise an und liegt für 1964 oder später Geborene wieder bei 65 Jahren.

Info:
www.rentenpaket.de
www.deutsche-rentenversicherung.de

Gründungsmonitor und Gründungsreport

Laut dem **KfW-Gründungsmonitor**, einer repräsentativen jährlichen Erhebung zum Gründungsgeschehen in Deutschland, haben im Jahr 2013 rund 868.000 Personen eine selbstständige Tätigkeit begonnen. Das sind rund 12 Prozent oder 93.000 Existenzgründer mehr als im Vorjahr. Der Anstieg sei allein auf ein deutliches Plus bei den Neben-erwerbsgründern zurückzuführen. Ihre Zahl liegt bei 562.000, nach 460.000 im Jahr davor. Die Zahl der Vollerwerbsgründer hat sich mit 306.000 hingegen kaum verändert. 2013 startete erstmals mehr als die Hälfte aller Gründer, um mit der Selbstständigkeit eine explizite Geschäftsidee zu verwirklichen (53 Prozent, 2011: 35 Prozent). Fehlende Erwerbsalternativen und andere Motive wurden somit insgesamt unbedeutender. Außerdem brachten 2013 mit 11 Prozent fast drei Mal so viele Gründer überregionale Marktneheiten mit an den Start als noch 2009. Damit seien die Gründer so „findig“ wie noch nie zuvor. Die meisten Gründungsprojekte sind klein. Etwa zwei Drittel aller Gründer starten allein und ohne Mitarbeiter.

Der aktuelle **DIHK-Gründerreport** kommt zu dem Ergebnis, dass das Gründungsinteresse im vergangenen Jahr weiter gesunken ist. Im Jahr 2013 haben die IHKs 6,9 Prozent weniger Gespräche mit Menschen geführt, die ein Unternehmen in der Industrie, im Handel oder den Dienstleistungsbranchen gründen wollen.

Als Hauptgrund für diesen Rückgang wird die weiter gute Arbeitsmarktlage gesehen. Der Druck zu „Not-Gründungen“ lässt weiter nach, qualifizierte Fachkräfte finden in abhängiger Beschäftigung gute Perspektiven. Allerdings gab es mehr „Pioniere“. 14,3 Prozent mehr vornehmlich unternehmerisch motivierte Gründer kamen zur IHK-Beratung. Mit 59 Prozent waren die chancengetriebenen Gründer erstmals gegenüber Gründern wegen drohender Erwerbslosigkeit in der Mehrheit.

KfW-Gründungsmonitor und DIHK-Gründerreport stehen auf den jeweiligen Websites zum kostenlosen PDF-Download zur Verfügung.

Info:
www.kfw.de
www.dihk.de

Forum cinfo 2014: Messe zu „Arbeiten in der internationalen Zusammenarbeit“

FORUM cinfo
31.10.2014 Stade de Suisse Berne

Am 31. Oktober 2014 findet in Bern eine Messe zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit (IZA) statt. Unter dem Titel „Laufbahn gestalten – Personal finden – Trends erkennen“ beleuchtet das Forum cinfo 2014 aktuelle Trends für individuelle Laufbahnen sowie für die Personalentwicklung in Organisationen und Unternehmen. Der Eintritt kostet 20 CHF. Der „Networking Lunch“ mit beschränkter Teilnehmerzahl (Anmeldung erforderlich) kostet zusätzlich 30 CHF.

Info:
www.cinfo.ch

Branchentarifverträge für die Hälfte der Beschäftigten

2013 arbeiteten rund 50 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, für die ein Branchentarifvertrag galt. Das zeigt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). In den vergangenen Jahren ist damit die Zahl der tarifgebundenen Betriebe stark zurückgegangen. 1996 arbeiteten in Westdeutschland 70 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit einem Branchentarifvertrag. Im Jahr 2013 waren es nur noch 52 Prozent. In Ostdeutschland sank der entsprechende Anteil der Beschäftigten von 56 auf 35 Prozent.

Gut jeder fünfte Arbeitnehmer profitiert indirekt: 21 Prozent der westdeutschen und 25 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten arbeiteten 2013 in Betrieben, die zwar keinem Branchentarifvertrag unterlagen, sich aber an einem solchen orientierten. Für weitere acht Prozent der Beschäftigten im Westen und zwölf Prozent im Osten galt ein zwischen Betrieb und Gewerkschaft abgeschlossener Firmentarifvertrag.

Info:
www.iab.de

Master-Studiengang Empowerment Studies

Nach meinem Bachelor Abschluss „Kultur und Gesellschaft Afrikas“ und zweieinhalb Jahren Aufbau und Koordinierung des weltwärts-Programms in Togo wurde mir klar, dass ich mich weiterqualifizieren will. Und: Ich wollte mein Profil erweitern, um auch außerhalb der EZ beruflich Fuß fassen zu können.

Ich entschied mich für den konsekutiven Masterstudiengang „Empowerment Studies“ an der Fachhochschule Düsseldorf. Dieses Präsenz-Studium kann sowohl in Vollzeit (3 Semester) als auch in Teilzeit (6 Semester) studiert werden und schließt mit einem Master of Arts ab. Zulassungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium (mindestens 6 Semester Regelstudienzeit, Studienfächer: Soziale Arbeit oder gesellschaftswissenschaftliches Studium), Praxiserfahrung (mindestens 640 Arbeitsstunden) sowie Nachweise aus vorausgegangenen Seminarleistungen zu relevanten Themen.

Der anwendungsorientierte Studiengang bereitet auf Tätigkeiten im Spektrum sozialpolitischer Organisationen – wie beispielsweise Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände, Gemeinwesenarbeit, NGOs und EZ-Organisationen – vor. Inhaltlich stehen folgende Themenkomplexe im Vordergrund: Exklusion-Inklusion-Diversity, Menschenrechte, Zivilgesellschaft, meist unter der speziellen Berücksichtigung von Empowerment-Aspekten.

Empowerment wird häufig mit (Selbst-)Ermächtigung oder Selbstbestimmung übersetzt und meist als Gegenposition zu defizitorientierten Grundhaltungen verstanden.

Die Seminare sind vielseitig und abwechslungsreich, teils konkret anwendungsorientiert, teils mehr auf wissenschaftliches Arbeiten fokussiert, wobei nach meiner Erfahrung das erstere überwiegt. Ich besuchte Seminare unter anderem zu folgenden Themen: Sozialmanagement, soziale Bewegungen, Methoden der Netzwerkarbeit, personales Empowerment, Menschenrechte und sozialwissenschaftliche Methoden.

Die Dozentinnen und Dozenten kommen aus verschiedenen wissenschaftlichen Bereichen wie Politikwissenschaften, Soziologie, Erziehungswissenschaften, Psychologie, Soziale Arbeit. Das empfand ich persönlich als sehr bereichernd. Weniger heterogen stellte sich nach meiner Erfahrung die Gruppe der Studierenden dar, die überwiegend einen sozialarbeiterischen Hintergrund aufwiesen.

Insgesamt bietet das Studium gute Möglichkeiten, sich mit gesellschaftlichen Prozessen und sozialem Wandel auseinanderzusetzen. Innerhalb des großen thematischen Spektrums können Schwerpunkte selbst gewählt werden. Wer das Vollzeitstudium in drei Semestern durchziehen möchte, sollte sich allerdings auf ein straffes Programm und wenig Freizeit einstellen.



Lena Weigel
M.A. Empowerment Studies,
B.A. Kultur und Gesellschaft Afrikas
2009 – 2011: Togo, GIZ/DED

Seit 2013 gibt es auch die Möglichkeit den Doppelabschluss „Development & Empowerment“ in Kooperation mit der University for Development Studies in Ghana zu erlangen. Für diesen Doppelabschluss sind unbedingt sehr gute Englischkenntnisse erforderlich. Bei dem „einfachen“ Master ist das trotz des englischen Titels nicht der Fall.

Lena Weigel

Weitere Informationen:

<http://soz-kult.fh-duesseldorf.de/studiengaenge/masozinglobgesellschaftsch>

Ihre Erfahrungen interessieren uns

Auf dieser Seite schildert Lena Weigel ihre persönlichen Eindrücke und Erfahrungen mit einem Masterstudiengang zum Thema „Empowerment Studies“.

Haben auch Sie vor kurzem eine Bildungsmaßnahme absolviert, die für andere Rückkehrer/innen interessant sein könnte? Möchten Sie sie vorstellen? Dann nehmen Sie Kontakt zu uns auf. Wir freuen uns auf Ihre Mail oder Ihren Anruf.

Master Interreligiöser Dialog

Ab dem Wintersemester 2014 bietet die Donau-Universität Krems in Österreich einen berufsbegleitenden, viersemestrigen Masterstudiengang zum interreligiösen Dialog an. Er wendet sich an Personen, die beispielsweise in Kommunen, Bildungseinrichtungen und religiösen Gemeinschaften interreligiöse Lernprozesse sachkundig initiieren, fördern und begleiten wollen. Im Fokus sind die drei Religionen Judentum, Christentum und Islam.

Das Studium im Blended Learning-Format setzt sich aus Online-Phasen und 10 Präsenzseminaren zusammen, die in Krems und teilweise auch an anderen Orten in der Regel von Donnerstag bis Sonntag stattfinden. Den Abschluss des Lehrgangs bilden ein Praxisprojekt und eine darauf aufbauende Masterthesis.

Die Teilnahmegebühr beträgt derzeit 7.500 Euro. Mit Hilfe einer Förderung des Europäischen Integrationsfonds wurden Stipendien für den Lehrgang eingerichtet.

Info:
www.donau-uni.ac.at/religion

Masterstudiengang Bildung im Alter

An der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe startet zum Wintersemester 2014 der berufsbegleitende Masterstudiengang „Bildung im Alter“. Er richtet sich primär an Berufstätige, die im Bildungssektor arbeiten, und bereits einen ersten akademischen Abschluss erworben haben.

Das viersemestrige Studium führt in den ersten beiden Semestern in die Grundlagen der Gerontologie und Gerontopädagogik ein und gibt einen Überblick über sozialwissenschaftliche und philosophisch-theologische Arbeiten, die sich mit dem Alter befassen. Das dritte Semester umfasst die Auseinandersetzung mit didaktischen Methoden und den Transfer von eigenständig entwickelten Konzepten in die Praxis. Das vierte Semester ist für die Masterarbeit vorgesehen.

Der Studiengang kombiniert internetgestützte Selbstlern- und Projektarbeitsphasen mit Präsenzphasen. Die Studiengebühren betragen 1.600 Euro pro Semester.

Info:
www.ph-karlsruhe.de/ma-bia

Master zur Analyse sozialer Sicherungssysteme

Zum Wintersemester 2014 erweitert die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in Sankt Augustin ihr Studienangebot für internationale Experten mit dem englischsprachigen Master „Analysis and Design of Social Protection Systems“. Zulassungsvoraussetzungen sind ein fachlich relevanter Bachelor-Degree sowie relevante einjährige Berufserfahrung.

Das dreisemestrige bzw. 15monatige Studium besteht aus Präsenz- und Fernlernphasen. Es beginnt mit einem Präsenzstudium von Oktober bis Februar in Deutschland. Im zweiten Semester von März bis August folgen Online-Studium und zwei Wochen Summer School. Das dritte Semester von September bis Dezember ist für die Masterarbeit vorgesehen.

Pro Semester kostet das Studium 3.500 Euro.

Info:
www.ma-socialprotection.de

Weitere Tipps finden Sie auch in älteren *transfer*-Heften, die unter www.foerderungswerk.de (im **inter-nen Bereich**) veröffentlicht sind.

Qualifizierung in EU-Fundraising

Das Weiterbildungs- und Beratungsunternehmen Emcra, Berlin, bietet eine berufsbegleitende „Qualifizierung zum EU-Fundraiser“. Sie vermittelt Know-how zur Beschaffung und Abrechnung von EU-Fördermitteln.

Die Weiterbildung besteht aus fünf Präsenzphasen mit jeweils drei Tagen und Online-Modulen und kostet 5.450 Euro. Unter bestimmten Voraussetzungen können die Weiterbildungskosten durch einen Bildungsgutschein übernommen werden.

Info:
www.emcra.eu

Alle Infos sind gründlich recherchiert und dennoch ohne Gewähr. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass sich Angaben zu Terminen, Studieninhalten und -kosten nach Redaktionsschluss kurzfristig ändern.

Ratgeber für studieninteressierte Berufstätige

Berufsbegleitende Studienangebote finden immer mehr Zuspruch. Interessierte können aus einem stetig wachsenden Angebot wählen, das neben Fernstudiengängen unter anderem Abend-, Teilzeit- oder praxisintegrierende duale Studiengänge umfasst. Dank digitaler Medien stehen auch überregionale oder internationale Studienangebote zur Auswahl. Um beruflich Qualifizierte bei ihrer Studienentscheidung und den vielfältigen Fragen im Vorfeld einer Hochschuleinschreibung zu unterstützen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Veröffentlichung „Beruflich qualifiziert studieren?! Informationen zum berufsbegleitenden Studium“ erstellt.

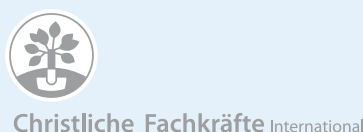
„Berufsbegleitend Studierende leisten einen wichtigen Beitrag zu ihrer individuellen und fachlichen Weiterentwicklung - ganz im Sinne des lebensbegleitenden Lernens und der Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung“, betont BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser. Zudem eröffne der Abschluss häufig Karrierechancen.

Zunehmend nutzen auch beruflich Qualifizierte ohne Abitur die Möglichkeiten, die sich ihnen durch erweiterte Zugangsregelungen und die damit einhergehende Öffnung der Hochschulen für neue Studierendengruppen bieten.

Die BIBB-Publikation spricht in erster Linie Personen an, die noch nicht über Studien-erfahrung verfügen. Neben Fragen des Hochschulzugangs, zu möglichen Auswahlkriterien und persönlichen Voraussetzungen bietet die Veröffentlichung auch Tipps über Fördermöglichkeiten und zur Vereinbarkeit des Studiums mit der eigenen Lebenssituation. Ein Glossar mit wichtigen Fachbegriffen, Linktipps und ein Adressenverzeichnis runden die Broschüre ab.

Die Publikation kann kostenlos als pdf-Datei heruntergeladen werden.

Info:
www.bibb.de/beruflich-qualifiziert-studieren



Die nächsten Seminare von AGdD-Förderungswerk

Kompetenzbilanz und weitere Berufsplanung 19. - 21. September 2014 in 64646 Heppenheim

Der Entwicklungsdienst verändert das persönliche und berufliche Profil. Welche Kompetenzen habe ich hinzugewonnen und welchen Stellenwert haben sie auf dem Arbeitsmarkt? Welche Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung sind damit denkbar? Was sind meine Ziele und was kann ich tun, um sie zu erreichen? Die individuellen Kompetenzprofile der Teilnehmer/innen und ihre weiteren beruflichen Pläne stehen im Mittelpunkt dieser Veranstaltung. Der Workshop wird von einer Trainerin mit Coaching-Erfahrung begleitet.

Stellensuche und Bewerbung: Image-Arbeit in eigener Sache 24. - 26. Oktober 2014 in 64646 Heppenheim

Was ist heute üblich bei Bewerbung und Vorstellungsgespräch? Welche formalen Standards und Regeln sind zu beachten? Wie kann ich mich und mein berufliches Profil am besten darstellen? Und vor allem: Wie kann ich erreichen, dass meine Erfahrung aus dem Entwicklungsdienst als „Pluspunkt“ wahrgenommen wird? Bei diesem Workshop geht es um Ihre individuelle Selbstdarstellung in Bewerbung und Vorstellungsgespräch. Sie erhalten gezielte Anregungen von Personalfachleuten und führen ein simuliertes Vorstellungsgespräch.

CSR und Nachhaltigkeit: Neue Tätigkeitsfelder für Rückkehrer/innen? 07. - 09. November 2014 in 53639 Königswinter

Das Bewusstsein für die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung von Unternehmen steigt. Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltigkeit sind dabei zentrale Begriffe. Bieten diese Themenkomplexe (neue) berufliche Möglichkeiten für Rückkehrer/innen? Wir wollen denkbare Tätigkeitsfelder beleuchten – sei es in NGOs, Wirtschaftsunternehmen oder Beratungsbüros. Nach Kurzvorträgen und Praxisberichten von CSRErfahrenen Mitwirkenden werden wir erörtern, welche konkreten beruflichen Chancen in diesem Bereich bestehen.

Arbeiten bei internationalen Organisationen 28. - 30. November 2014 in 53639 Königswinter

Welche Berufschancen bieten UN und andere internationale Organisationen? Welche Qualifikationen sind gefragt? Was ist wichtig für eine erfolgreiche Bewerbung? Mit Unterstützung von Personalfachleuten und anderen Ressource-Personen bieten wir gebündelte Information zu interessanten Tätigkeitsfeldern, Verfahren der Personalrekrutierung und Auswahlgesprächen. Sie können Ihre Bewerbungsunterlagen in englischer Sprache überprüfen und haben Gelegenheit, individuelle Fragen zu besprechen. Workshop-Sprachen sind Deutsch und Englisch.

Teilnahmebedingungen: Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Das Seminarangebot wendet sich an zurückgekehrte Entwicklungs- und Friedensfachkräfte, die mit einem Vertrag nach dem Entwicklungshelfergesetz tätig waren. Auch die mit ausgereisten Partner/innen sowie andere interessierte Personen können teilnehmen.

Kosten: Für ehemalige Entwicklungshelfer/innen (EhFG-Vertrag) und deren mit ausgereiste Partner/innen übernimmt AGdD-Förderungswerk die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Tagungshaus und erstattet – im Rahmen vorgegebener Richtlinien – Fahrtkosten innerhalb Deutschlands bis zur Höhe Bahn 2. Klasse. Bei ständigem Wohnsitz in einem anderen EU-Land oder der Schweiz können – nach Absprache – in begrenzter Höhe auch Fahrtkosten außerhalb Deutschlands erstattet werden. Die Eigenbeteiligung beträgt EUR 30 pro Person.

Weitere Informationen: Hinweise auf spätere Seminare und Teilnahme-Vormerkung unter www.foerderungswerk.de.

Ansprechpartnerin: Annette Höroldt, Tel. 0228 908 993-0 oder info@foerderungswerk.de

Mit finanzieller Unterstützung des:



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

AGdD-Förderungswerk
Thomas-Mann-Str. 52, 53111 Bonn
Telefon: 0228 908 993-0
Fax: 0228 908 993-8
info@foerderungswerk.de
www.foerderungswerk.de